



## Relatório

### 1. Introdução

A auditoria interna, conforme destacam Santos e Buesa (2014), deve participar proativamente no suporte à estrutura de governança, sendo responsável não somente por garantir a avaliação da qualidade e efetividade da estrutura do controle interno, mas também, deve propor recomendações de valor agregado às atividades e aos negócios das organizações.

Por conseguinte, mostra-se a importância da auditoria interna para o aprimoramento da administração pública, pois ela busca ser uma aliada na identificação de oportunidades e estratégias para minimizar riscos aos negócios, e aliada na melhoria da eficiência e eficácia das operações, contribuindo para uma otimização de resultados (Wernli, 2013; Deloitte, 2021).

Esta definição está coerente com a definição da Auditoria Interna exposta pelo Instituto dos Auditores Internos:

*A auditoria interna é uma atividade independente e objetiva de avaliação (assurance) e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Ela auxilia uma organização a realizar seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança.*

Sendo assim, tendo ciência da relevância da atuação da auditoria interna para o desenvolvimento e evolução das atividades do TRE/PB, partindo-se do pressuposto de que uma auditoria forte e de qualidade pode contribuir para isso, justificou-se a proposição desta **pesquisa COAUDI ciclo 2022**, realizada com o objetivo de se averiguar a percepção dos servidores da Justiça Eleitoral da Paraíba sobre os benefícios e qualidade desta unidade de auditoria interna (COAUDI), aferindo se há divergências nas percepções por níveis hierárquicos e por grau de relacionamento (Mendonça, 2010; Moraes, 2014).

A pesquisa objetiva ainda medir indicadores de acompanhamento da percepção externa, os quais servirão como controle e avaliação para o ciclo de gestão da COAUDI. E a partir daí desenvolver ações necessárias à manutenção ou à melhoria do desempenho e qualidade do relacionamento entre auditores e auditados, da qualidade dos serviços e da qualidade da equipe de auditoria, além de aprimorar a compreensão sobre a importância e os benefícios de uma auditoria interna atuante de forma independente, objetiva e com zelo profissional.

Cabe ressaltar que este relatório é composto desta Introdução, em que se encontra uma breve apresentação da pesquisa, e onde estão expostos o objetivo, a justificativa e pressuposto que a fundamenta; a Metodologia, em que são encontrados os critérios e técnicas que foram utilizadas para realização da pesquisa; a Amostragem e Análise dos dados; Análise dos Resultados, na qual são feitas as considerações entendidas relevantes, levando-se em consideração os resultados obtidos a partir da aplicação das metodologias; e, por fim, a Conclusão, na qual são relacionados os resultados da pesquisa tendo em vista os seus objetivos.

### 2. Metodologia

#### 2.1 - Coleta de dados

A coleta de dados deu-se por meio de questionário eletrônico que foi replicado ao corpo funcional da Secretaria do Tribunal e as Zonas Eleitorais, via correio eletrônico, a exceção dos auditores internos. O questionário foi desenvolvido exclusivamente para captação da percepção dos servidores em relação a vários aspectos da auditoria interna. O citado instrumento de coleta de dados ficou aberto para os respondentes (público alvo) por um período de 30 dias.

De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 184), "questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador". O instrumento elaborado encontra-se totalmente aderente a esta definição, tanto em termos formais como a maneira pela qual foi aplicado.

Citado questionário foi desenvolvido com base em diversos instrumentos de coleta de dados: o questionário utilizado pela Deloitte (2007), em sua pesquisa sobre a auditoria interna no Brasil; o questionário adaptado por Mendonça (2010), em seu estudo de caso sobre a percepção dos auditados; e o questionário desenvolvido por Morais (2014), em trabalho sobre a percepção de auditados numa entidade paraestatal. Contudo, todos os citados instrumentos de pesquisa se basearam no estudo da Deloitte (2007).

Com base nos trabalhos mencionados e levando-se em consideração os objetivos do estudo, o questionário ficou com a seguinte forma: Perfil Básico (dividido em duas questões: uma para enquadramento do respondente em nível hierárquico e outra para verificação do grau de interação ocorrido entre auditores e auditados); Bloco 1 (voltado para a apuração da importância e benefícios da Auditoria Interna, delineado em dez questões); Bloco 2 (direcionado para a verificação do desempenho e qualidade da auditoria interna). O bloco 2 foi dividido nos Blocos em 2.A (Relacionamentos entre auditores e auditados) com seis questões, 2.B (Qualidade dos serviços de auditoria interna) com doze questões e 2.C (Qualidade da equipe de auditoria) com quatro questões.

Em termos de aplicação do instrumento de pesquisa, definiu-se que as respostas ao perfil básico e bloco 1 (benefícios da auditoria) foram obrigatórias a todos os participantes. No bloco 2, a obrigatoriedade se fez apenas para as unidades que já foram auditadas.

Com exceção do perfil básico que traz a caracterização dos respondentes, todas as questões foram montadas para que os respondentes enquadrassem suas repostas numa escala *likert* de cinco níveis, quais sejam: (1) concordo totalmente, (2) concordo parcialmente, (3) não concordo, nem discordo, (4) discordo parcialmente e (5) discordo totalmente.

Ocorreu também ajustes nos valores de 2021.

#### 2.2 Delimitação do universo (População)

População (ou universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo (Moresi, 2003).

O instrumento de pesquisa foi construído para proporcionar avaliações amplas (percepção geral) e específicas (nível hierárquico e grau de relacionamento). Por essa razão, elegeu-se como população alvo os 613 servidores. Neste total estão compreendidos os servidores da Secretaria (Sede) e dos Cartórios Eleitorais. Para não comprometer a análise, os seis integrantes da Coordenadoria de Auditoria Interna e suas Seções foram excluídos da população alvo, ficando assim um universo válido de **607** servidores.

Após aplicação dos questionários foram recebidas 72 respostas, correspondendo a 11,75% do universo válido, conforme demonstra a Tabela 1.

Tabela 1: Universo válido e total de respostas obtidas

Cargos	Universo válido	Nº de resposta	Percentual de respostas
Presidente do TRE/Diretor(a)-Geral/Secretários	6	6	100,00%
Coordenador/ Assessor	25	17	68,00%
Chefe de Seção	46	36	78,26%
Chefe de Cartório Eleitoral	68	50	73,53%
Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento	468	123	26,28%
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>232</b>	

Fonte: SRGH – Módulo Funções (Quantitativo de vaga); Módulo Gestão (Força de trabalho)

## 2.2 - Análise dos dados

Para fins de extrapolação dos resultados obtidos, foi definida a amostragem probabilística necessária. Para tanto, recorreu-se ao cálculo de tamanho da amostra para população finita, conforme fórmula 1 abaixo. Entretanto, devido ao formato do questionário que contempla múltiplas respostas (escala *likert* com 5 níveis), foi necessário fazer um ajuste na fórmula 1, transformando o z crítico em z' crítico, Fórmula 2 abaixo (TCU, 2018).

### Fórmula 1: Cálculo da amostra necessária

$$n' = \frac{N \cdot z'^2 \cdot 0,25}{(N - 1) \cdot e^2 + z'^2 \cdot 0,25}$$

Fonte: TCU, 2018

### Fórmula 2: Ajuste em z

$$\frac{\psi}{2} = \frac{\left[ 1 - (1 - \alpha)^{\left(\frac{1}{k-1}\right)} \right]}{2}$$

Fonte: TCU, 2018

n' = Amostra necessária;

N = População (Universo);

z' = É o z crítico após o ajuste realizado pela fórmula 2;

e = Erro esperado;

$\frac{\psi}{2}$  = Ajuste no z para z';

(1- $\alpha$ ) = Nível de confiança;

k = Quantidade de resposta.

Estimou-se o nível de confiança em 90% e a margem de erro de 10%, o que gerou uma amostra necessária de 82 respondentes. Quando comparada com a quantidade de respostas efetivamente recebidas (232), percebe-se que foi atingida a amostra mínima. Por isso, pode-se afirmar que os resultados sejam representativos da população, considerando a confiança atribuída, sendo possível extrapolá-los para todo o universo pesquisado.

Na tabulação dos dados, as respostas ao questionário foram segregadas em duas perspectivas, as quais foram desenvolvidas tomando como base o perfil básico colhido dos participantes.

Na primeira perspectiva, as respostas foram agrupadas por níveis hierárquicos (Secretário/Diretor Geral, Coordenador/Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório, Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento) com o objetivo de demonstrar possíveis disparidades nas percepções dos gestores e não gestores nas diversas estruturas organizacionais. A premissa aplicada a essa análise é que os cargos de gestão devem ter algum conhecimento sobre as atividades da COAUDI, independente da distância física ou hierárquica, podendo encontrar resultados diferenciados para cada nível.

Na segunda perspectiva, as respostas foram agrupadas por grau de relacionamento com a Coordenadoria de Auditoria Interna (Unidade foi auditada, Unidade atendeu a alguma solicitação de auditoria e Unidade nunca foi auditada), objetivando verificar se há divergência ou convergência de opinião em relação aos respondentes que tiveram ou não alguma aproximação com os trabalhos da COAUDI, além de identificar qual a direção (se positiva ou negativa), considerando a intensidade da interação.

A premissa aplicada a essa análise é que a intensidade do contato que o respondente teve com a COAUDI influencia na sua percepção. Por essa razão, a intensidade foi graduada em três níveis: Auditados (maior grau de aproximação ou contato), atendeu a alguma solicitação (grau intermediário de aproximação ou contato) e não auditado (menor grau de aproximação ou contato). Como o respondente só podia marcar uma opção de resposta, não há possibilidade de dupla contagem em relação aos citados grupos.

Para análise dos dados colhidos das respostas ao questionário, usou-se planilhas eletrônicas, tendo em vista serem úteis para cálculos estatísticos, o que proporcionou a geração de informações à tomada de decisão. Com base em tais perspectivas explanadas, na elaboração das planilhas foram divididas em três linhas de análise: a primeira por cargo, a segunda por relacionamento e a terceira linha pela combinação entre

cargo/relacionamento.

Para cada linha de análise citada efetuou-se o cálculo percentual que representa o quanto a percepção dos respondentes sobre adequação da auditoria interna está próximo ou distante do que seria o considerado discernimento ótimo, isto é, pontuação máxima na escala. Em outras palavras, foi obtida a frequência de respostas para cada questão e nível na escala *likert*. A cada nível foi-se atribuído um peso, que foi utilizado para multiplicar o somatório das frequências de cada questão. O resultado destas operações foi comparado com o máximo que se poderia obter se todos os respondentes grafassem cinco, que é o peso máximo.

### 3. Resultados e análise dos resultados

Neste tópico constam todos os resultados obtidos das análises dos dados e estão agrupados em perfil básico dos respondentes, resultados gerais para cargos de gestão, resultados gerais por grau de relacionamento e resultados gerais, considerando todos os respondentes, independente do cargo e do relacionamento com a COAUDI.

#### 3.1 - Perfil Básico dos Respondentes

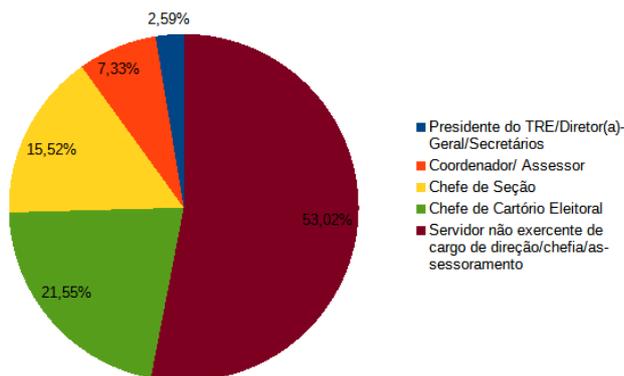
O perfil básico dos respondentes foi dividido em dois grandes grupos: Nível Hierárquico e Grau de Relacionamento. O primeiro é composto de cinco categorias: Diretor Geral/Secretário; Coordenador/Assessor; Chefe de Seção; Chefe de Cartório Eleitoral; e Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento. Já o segundo é dividido em três relacionamentos: Auditados; Já atendeu a alguma solicitação de auditoria; e Não auditado.

Considerando o nível hierárquico, Gráfico 1 abaixo, do total de respostas, **2,59%** foram para Presidente/Diretor Geral/Secretário, **7,33%** foram para Coordenador/Assessor, **15,52%** foram para Chefe de Seção, **21,55%** foram para Chefe de Cartório Eleitoral e **53,02%** foram para Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento. O percentual baixo para os primeiros cargos deve-se ao fato de eles serem poucos em termos absolutos, portanto, possuem baixa representatividade quantitativa no total de respondentes.

Quando levado em consideração o relacionamento com a COAUDI, Gráfico 2 abaixo, do total de respostas, **48,71%** grafaram como nunca foram auditados ou não tiveram nenhum contato com a COAUDI, **23,71%** responderam que já tiveram algum contato e **27,59%** já foram auditados. Portanto, observa-se que o índice relativo às unidades que nunca foram auditadas é sempre um pouco mais elevado em relação aos índices dos que já foram auditados e/ou que já tiveram algum contato com a auditoria.

GRÁFICO 1 - Nível Hierárquico

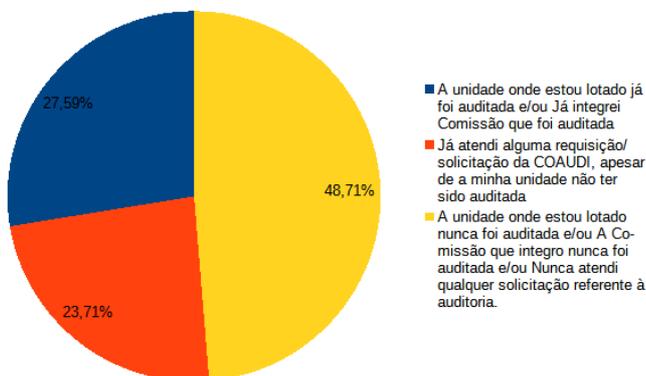
Indique o cargo que ocupa:



Fonte: dados da pesquisa

#### GRÁFICO 1 - Nível Hierárquico

Indique abaixo seu relacionamento com a Coordenadoria de Auditoria Interna (COAUDI):



Fonte: dados da pesquisa

O perfil básico demonstrado nos gráficos acima serão relacionados às respostas obtidas, tendo em vista a necessidade de se entender melhor o ambiente onde a Coordenadoria de Auditoria Interna encontra-se inserida. Isso visando subsidiar ações para os próximos ciclos de gestão.

### 3.2 Resultados Gerais para Cargos de Gestão

Abaixo, na Tabela 1, são apresentados os resultados gerais considerando apenas os cargos de gestão, de forma agrupada, além das avaliações para cada cargo que forneceu resposta para a pesquisa. Dentro dos cargos de gestão foram considerados quatro níveis: Presidente/Diretor Geral/Secretários, Coordenadores/Assessores, Chefe de Seção e Chefes de Cartório Eleitoral.

A primeira linha da tabela, após os títulos, traz o resultado para o **INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA (iGDSpe)**. Este indicador reflete de maneira abrangente o que todos os respondentes pensam da Coordenadoria de Auditoria. Seus resultados são influenciados tanto por quem já foi auditado quanto por quem ainda não teve nenhum contato com algum trabalho de auditoria, além de todos os cargos de gestão constantes da Tabela 2.

Os resultados deste indicador tem total relação com outros quatro indicadores que são componentes do modelo de avaliação: INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (**iGIBA**); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTOS ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (**iGDQR**); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (**iGDQS**); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (**iGDQE**).

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

Maior ou igual a 70%
Entre 50% e 70%
Menor que 50%
Variação positiva
Variação negativa

**Tabela 1: Percepção conjunta dos cargos de gestão**

RESULTADO GERAL (Considerando apenas cargos de gestão)					
INDICADORES	Índices Gerais			Variação	
	2022	2021	2020	2022/2021	2021/2020
INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - (iGDSpe)	83,35%	84,47%	74,96%	-1,32%	12,68%
<b>INDICADORES POR BLOCOS</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variação</b>	
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	91,61%	92,78%	79,87%	-1,26%	16,17%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,82%	76,60%	61,11%	1,58%	25,33%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	78,99%	76,22%	79,13%	3,64%	-3,68%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	84,99%	83,81%	79,13%	1,40%	5,92%

Fonte: dados de pesquisa

**Tabela 2: Percepção conjunta e de cada cargo de gestão**

INDICADORES	RESULTADO GERAL (Considerando apenas cargos de gestão)																	
	Índices Gerais						DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS				COORDENADORES / ASSESSORES				CHEFES DE SEÇÃO			
	2022	2021	2020	Variação		2022	2021	2020	Variação		2022	2021	2020	Variação		2022	2021	2020
INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - (iGDSpe)	83,35%	84,47%	74,96%	-1,32%	-36,68%	90,25%	78,70%	88,75%	14,68%	-11,32%	84,26%	80,75%	79,65%	4,47%	1,38%	86,51%	88,26%	73,16%
<b>INDICADORES POR BLOCOS</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variação</b>		<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variação</b>		<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variação</b>		<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	91,61%	92,78%	79,87%	-1,26%	-25,90%	96,67%	94,80%	100,00%	1,97%	-5,20%	91,06%	90,50%	83,80%	0,62%	8,00%	91,22%	95,65%	75,09%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,82%	76,60%	61,11%	1,58%	-9,19%	83,33%	71,67%	73,33%	16,28%	-2,27%	79,17%	83,33%	70,33%	-5,00%	10,45%	78,77%	74,81%	57,27%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	78,99%	76,22%	79,13%	3,64%	-9,69%	85,00%	71,33%	83,33%	19,16%	-14,40%	79,31%	69,17%	79,38%	14,66%	-12,86%	85,00%	88,15%	79,38%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	84,99%	83,81%	79,13%	1,40%	-9,68%	96,00%	77,00%	100,00%	24,80%	-23,00%	87,92%	80,00%	85,00%	8,90%	-5,86%	91,05%	94,44%	80,63%

Fonte: dados de pesquisa

De maneira geral, conforme Tabelas 1 e 2, **em 2022**, todos os indicadores mantiveram-se acima de 70%, com exceção do **iGDQS** e **iGDQE** (resultados em laranja) que apresentou percentual pouco abaixo, respectivamente **(66,67%)** e **(65,00%)**, relativo ao citado patamar. Esses percentuais restringiram-se tão somente ao cargo de gestão "Chefe de Cartório"; inclusive não há possibilidade de comparação com o ano de 2021 devido a ausência de respostas para os mencionados índices iGDQS e iGDQE (só responde quando se encontra na situação "auditados").

Acrescenta-se que houve queda em alguns grupos (coordenadores/assessores, chefes de seção e chefes de cartório) quando se compara ao ano de 2021, mas apesar disso, não teve impacto de maneira relevante nos resultados gerais (índices gerais), **haja vista que todos se mantiveram acima de 75%. Entretanto, faz-se necessário esclarecer que, nos resultados gerais (índices gerais) houve variação positiva de 1,58% (iGDQR), 3,64% (iGDQS) e 1,40% (iGDQE) e variação negativa de 1,32% (iGDSpe) e 1,26 (iGIBA). Essa pequena variação negativa deve-se ao fato de que ocorreram ajustes nos valores de 2021.**

Vislumbra-se ainda que mesmo aqueles gestores que se encontram distantes fisicamente (Chefes de Cartório) apresentaram avaliações próximas das feitas por aqueles que estão na Secretaria do Tribunal. Para estes o índice iGIBA ficou em 87,48%, enquanto que para Diretor Geral/Secretários, Coordenadores/Assessores e Chefe de Seção apresentaram, respectivamente, 96,67%, 91,06% e 91,22%, portanto próximos (principalmente relativo aos dois últimos índices); já para o índice iGDQR, a diferença para os demais cargos foi de 13,33%, 9,17% e 8,7%, respectivamente, porém entendo não ser possível tirar maiores conclusões, pelo fato de apenas 01 (um) chefe de cartório encontrar-se na situação de "auditado".

Sendo assim, **por esse índice (iGIBA) estar vinculado justamente aos benefícios da auditoria interna, isso demonstra um efeito positivo sentido em todo o Tribunal, decorrentes das ações desenvolvidas pela COAUDI ao longo do tempo, pois mesmo distantes fisicamente os gestores compreendem bem os trabalhos desenvolvidos pela COAUDI.**

Para fins de comparação, apresenta-se abaixo (Tabela 3) os resultados para servidores não gestores. **Observa-se que, em 2022, todos os indicadores mantiveram-se acima de 70%, com variações positivas de 2022 para 2021.** Já quando se compara 2021 com 2020, há uma variação negativa de 10,22% do iGIBA e outra variação negativa, que é inexpressiva, de 0,03% do iGDSpe.

**Tabela 3: Percepção dos não gestores**

SERVIDOR NÃO GESTOR					
INDICADORES	Índices Gerais				
	2022	2021	2020	Variação	
				2022/2021	2021/2020
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - (iGDSpe)	80,93%	76,15%	76,17%	6,28%	-0,03%
INDICADORES POR BLOCOS					
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	86,75%	79,27%	88,29%	9,44%	-10,22%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	73,95%	69,33%	63,92%	6,66%	8,47%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	76,91%	70,00%	66,43%	9,88%	5,38%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	86,11%	86,00%	76,43%	0,13%	12,52%

Fonte: dados da pesquisa

Por fim, entende-se que os resultados demonstram haver leve discrepância nas percepções entre gestores e não gestores, sendo avaliações superiores pelos gestores, com exceção do iDQE que se mostrou invertido - mesmo assim, diferença de 1,12%, ligeiramente superior para os não gestores. Isso atende assim a um dos objetivos da pesquisa que foi verificar se há discrepância entre gestores e não gestores. Uma possível explicação para o fenômeno pode ser o fato de os trabalhos da COAUDI serem realizados de forma imparcial e objetiva pela equipe, os quais em todas as etapas da auditoria procura envolver todos os servidores.

### 3.3 Resultados Gerais por Grau de Relacionamentos

Abaixo, são apresentados os resultados gerais considerando grau de relacionamento (auditados, já atendeu a alguma solicitação e não auditado), de forma agrupada, além das avaliações para cada cargo que forneceu resposta para a pesquisa e se declarou como pertencente a cada grupo de relacionamento.

A premissa aplicada a essa análise é que a intensidade do contato que o respondente teve com a COAUDI influencia na sua percepção. Por essa razão, conforme metodologia, a intensidade foi graduada em três níveis: Auditados, atendeu a alguma solicitação e não auditado. Isto representa uma qualificação das respostas, tendo em vista a necessidade de se verificar o impacto da interação da Coordenadoria de Auditoria Interna com o seu público-alvo ou clientes internos.

A primeira linha da tabela, após os títulos, traz o resultado para o **INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA (iGDSpe)**. Este indicador reflete, de maneira abrangente, o que todos os respondentes pensam da Coordenadoria de Auditoria. Seus resultados são influenciados pelas respostas de todos os cargos que constam da Tabela 5.

Os resultados deste indicador tem total relação com outros quatro indicadores que são componentes do modelo de avaliação: INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (**iGIBA**); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTOS ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (**iGDQR**); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (**iGDQS**); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (**iGDQE**).

#### 3.3.1 Auditados

Este grupo representa o grau máximo de interação com a Coordenadoria de Auditoria Interna. Os resultados aqui apresentados, quando comparados aos dos demais relacionamentos, podem indicar influência dos trabalhos e ações da COAUDI sobre determinados grupos.

As tabelas 4 e 5 a seguir compilam os resultados para os respondentes que se declaram como auditados. Isto representa uma qualificação das respostas, tendo em vista a necessidade de se verificar o impacto que a atuação da Coordenadoria de Auditoria Interna causou em seu público-alvo ou clientes internos. Para o ano de 2022, ainda que foram apresentadas as percepções do Chefe de Carório, não foi possível a comparação com 2021, tendo em vista que não houve respondente deste grupo autodeclarado auditado para o ano de 2021.

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

Maior ou igual a 70%
Entre 50% e 70%
Menor que 50%
Variação positiva
Variação negativa

Tabela 4: Percepção conjunta dos auditados

AUDITADOS					
INDICADORES	Índices Gerais				
	2022	2021	2020	Variação	
				2022/2021	2021/2020
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - (iGDSpe)	83,92%	84,98%	80,17%	-1,24%	5,99%
INDICADORES POR BLOCOS					
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	90,06%	94,45%	86,11%	-4,65%	9,69%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,03%	75,15%	67,96%	2,50%	10,58%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	80,23%	80,08%	80,37%	0,20%	-0,37%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	88,36%	90,23%	83,06%	-2,07%	8,63%

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 5: Percepção conjunta dos auditados e para cada cargo de gestão

INDICADORES	INDICADORES GERAIS - AUDITADOS																	
	Índices Gerais					ETOR GERAL E SECRETARIA			COORDENADORES / ASSESSORES				CHEFES DE SEÇÃO					
	2022	2021	2020	Variação		2022	2021	2020	Variação		2022	2021	2020	Variação				
				2022/2021	2021/2020				2022/2021	2021/2020				2022/2021	2021/2020			
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - (iGDSpe)	83,92%	84,98%	80,17%	-1,24%	5,99%	89,00%	88,79%	0,23%	78,80%	75,63%	70,63%	-4,20%	7,08%	80,03%	88,89%	77,38%	-9,96%	14,88%
INDICADORES POR BLOCOS																		
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	90,06%	94,45%	86,11%	-4,65%	9,69%	98,80%	98,50%	-1,73%	93,67%	83,50%	77,00%	12,18%	8,44%	87,26%	99,11%	79,20%	-11,95%	25,14%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,03%	75,15%	67,96%	2,50%	10,58%	79,33%	75,00%	5,78%	69,44%	72,50%	65,00%	-4,21%	11,54%	62,28%	69,63%	51,33%	-10,55%	35,84%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	80,23%	80,08%	80,37%	0,20%	-0,37%	85,00%	85,42%	-0,49%	69,31%	69,17%	66,25%	0,20%	4,40%	80,26%	88,15%	88,67%	-8,95%	-0,58%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	88,36%	90,23%	83,06%	-2,07%	8,63%	96,00%	96,25%	-0,26%	84,17%	80,00%	76,25%	5,21%	4,82%	87,89%	94,44%	78,00%	-6,93%	21,08%

Fonte: dados da pesquisa

Por fim, conta-se que os resultados mantiveram-se em valores muito próximos das avaliações feitas para os cargos de gestão em nível geral (tópico 3.2), expressando os gestores auditados uma opinião ligeiramente superior (83,92%) quando comparados com a percepção de todos os cargos de gestão (83,35%). Apesar da pequena diferença, significa dizer que os auditados possuem praticamente a mesma percepção do que os gestores em geral, sendo pouca a influência da interação máxima entre COAUDI e gestores, isto é, quando são auditados. Já quando se compara com os resultados dos não gestores, Tabela 3 acima, a superioridade foi de 2,99% (o iGDSpe de não gestores foi de 80,93%), indicando que o cargo influencia mais na percepção do que o grau de interação.

### 3.3.2 Já atendeu alguma solicitação

Este grupo representa um grau intermediário de interação com a Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUDI. Por isso, conforme metodologia, eles responderam apenas o bloco de questões que trata de importância e benefícios da auditoria interna, sendo calculados os resultados apenas para o iGIBA. Para os servidores que, no momento de responder ao questionário, se declararam não pertencer a este grau de relacionamento não haverá resultados nas tabelas, pois estarão agrupados em auditados ou não auditados.

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

Maior ou igual a 70%
Entre 50% e 70%
Menor que 50%
Variação positiva
Variação negativa

**Tabela 6: Percepção conjunta de quem já atendeu solicitação da auditoria**

JÁ ATENDEU ALGUMA SOLICITAÇÃO					
INDICADORES	Índices Gerais				Variação
	2022	2021	2020	2022/2021	
INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	85,78%	87,24%	78,90%	-1,67%	10,57%
INDICADORES POR BLOCOS					
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	2022	2021	2020	Variação	
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	85,78%	87,24%	78,90%	-1,67%	10,57%

Fonte: dados da pesquisa

**Tabela 7: Percepção conjunta de quem já atendeu solicitação da auditoria e para cada cargo que já atendeu alguma solicitação de auditoria**

INDICADORES GERAIS – JÁ ATENDEU ALGUMA SOLICITAÇÃO																	
INDICADORES	Índices Gerais				DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS				COORDENADORES / ASSESSORES				CHEFES DE SEÇÃO				
	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação	
INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	85,78%	87,24%	78,90%	-1,67%	96,00%	80,00%	100,00%	20,00%	63,00%	97,00%	87,50%	-35,05%	89,17%	94,40%	83,33%	-5,54%	
INDICADORES POR BLOCOS																	
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação	
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	85,78%	87,24%	78,90%	-1,67%	96,00%	80,00%	100,00%	20,00%	63,00%	97,00%	87,50%	-35,05%	89,17%	94,40%	83,33%	-5,54%	

Fonte: dados da pesquisa

Como apresentado nas Tabelas 6 e 7 acima, o **iGDSpe** atingiu 85,78%, mantendo-se um pouco acima do resultado para os auditados, que foi de 83,92% (Tabela 4). Quanto aos indicadores por blocos, só houve valor para iGIBA que correspondeu justamente ao próprio 85,78%, tendo em vista que, para esta situação (já atendeu alguma solicitação), os respondentes ficaram restritos a indicarem suas opiniões sobre a importância e benefícios da auditoria interna.

Em relação à análise histórica, os indicadores gerais variaram negativamente de maneira inexpressiva, do ano de 2022 para o ano de 2021, sendo (**iGDSpe**) e (**iGIBA**), ambos em **1,67%**.

Mesmo com os patamares apresentados, ou seja, iGDSpe (85,78%) e iGIBA (85,78%), ao analisar por cada cargo, houve variações (positivas ou negativa) a depender do cargo analisado; para o cargo de Diretor Geral/Presidência e Servidor não gestor, variou de forma positiva (20%); para os cargos de Coordenadores/Assessores e Chefe de Seção e Servidor não gestor variou de forma negativa.

Por fim, verifica-se que o iGIBA é influenciado pelo grau de relacionamento da COAUDI (90,06%), Tabela 4, com seu público-alvo, mas ainda assim logo abaixo quando comparados aos resultados gerais por cargos (91,61%), Tabela 1; já para os resultados gerais obtidos para quem já atendeu alguma solicitação resultou em 85,78%, Tabela 6. Portanto percebe-se que a situação de auditados e cargos de gestão percebem praticamente de maneira equivalente a importância e benefícios da auditoria interna.

### 3.3.3 Não Auditados

Este grupo representa um grau mínimo de interação com a Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUDI. Por isso, conforme metodologia, eles responderam apenas o bloco de questões que trata de importância e benefícios da auditoria interna, sendo calculados os resultados apenas para o iGIBA. Para os servidores que, no momento de responder ao questionário, declararam não pertencer a este grau de relacionamento não existirão resultados nas tabelas, pois estarão agrupados em auditados ou já atendeu a alguma solicitação.

A tabela a seguir compila os resultados para os respondentes que se declaram como não auditados. Isto representa uma qualificação das respostas, tendo em vista a necessidade de se verificar o impacto indireto da interação da Coordenadoria de Auditoria Interna com o seu público alvo ou clientes internos.

Para esta tabela só constam dois indicadores: o geral (**iGDSpe**) que representa o resultado considerando todo o modelo de avaliação; e o de Importância e Benefícios (**iGIBA**) que transmite qual é a compreensão que os respondentes têm sobre a importância e os benefícios que COAUDI pode trazer.

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

Maior ou igual a 70%
Entre 50% e 70%
Menor que 50%
Variação positiva
Variação negativa

Tabela 8: Percepção conjunta dos não auditados

NÃO AUDITADOS					
INDICADORES	Índices Gerais				
	2022	2021	2020	Variação	
				2022/2021	2021/2020
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	88,27%	81,86%	87,02%	7,83%	-5,93%
INDICADORES POR BLOCOS					
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	88,27%	81,86%	87,02%	7,83%	-5,93%

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 9: Percepção conjunta dos não auditados e para cada cargo de gestão não auditado

INDICADORES GERAIS – NÃO AUDITADOS															
INDICADORES	Índices Gerais				COORDENADORES / ASSESSORES				CHEFES DE SEÇÃO						
	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação	2022	2021	2020	Variação			
				2022/2021	2021/2020			2022/2021	2021/2020			2022/2021	2021/2020		
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	88,27%	81,86%	87,02%	7,83%	-5,93%	97,33%	98,00%	90,00%	-0,68%	8,89%	92,00%	87,33%	60,00%	5,35%	45,55%
INDICADORES POR BLOCOS															
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	88,27%	81,86%	87,02%	7,83%	-5,93%	97,33%	98,00%	90,00%	-0,68%	8,89%	92,00%	87,33%	60,00%	5,35%	45,55%

Fonte: dados da pesquisa

Ao se observar os resultados das Tabelas 8 e 9 acima, percebe-se que o iGDSpe (88,27%) do ano de 2022 ficou acima do iGDSpe (81,86%) do ano de 2021, ou seja, variou positivamente em 7,83%. Para o índice iGIBA, ocorreu a mesma variação positiva de 7,83% quando comparado os anos de 2022 e 2021. Como as avaliações foram positivas quando se compara auditados (Tabela 1) e não auditados (tabela 8), conclui-se que as interações por meio dos trabalhos da auditoria interna geram contribuição.

Os Coordenadores/Assessores e Chefes de seção proferiram avaliações de 97,33% e 92,00%, respectivamente, tanto no índice iGDSpe quanto iGIBA.

Por fim, verifica-se que o iGIBA é influenciado pelo grau de relacionamento da COAUDI com seu público-alvo e até mesmo com os não auditados, pois quando comparados os resultados gerais por cargos (91,61%), Tabela 1; resultado gerais para auditados (90,06%), Tabela 4; resultados gerais para quem já atendeu alguma solicitação (85,78%), Tabela 6; e os resultados gerais para não auditados (88,27%), Tabela 8, percebe-se que o grau máximo de interação (auditados) percebe praticamente a mesma importância e benefícios da auditoria interna de quem atingiu o grau mínimo de interação (não auditados). **O grau mínimo (não auditados) ficou apenas 1,98% (88,27 / 90,06 - 1) abaixo do grau máximo (auditados).**

### 3.4 Resultados Gerais

Neste tópico são apresentados os resultados gerais, considerando todas as respostas obtidas a partir da aplicação do instrumento de coleta de dados. A primeira linha da tabela traz o resultado para o **INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA (iGDSpe)**. Este indicador reflete, de maneira abrangente, o que todos os respondentes pensam da Coordenadoria de Auditoria. Seus resultados são influenciados tanto por quem já foi auditado quanto por quem ainda não teve nenhum contato com algum trabalho de auditoria.

Os resultados deste indicador tem total relação com outros quatro indicadores que são componentes do modelo de avaliação: INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTOS ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE).

Os que já atenderam a alguma solicitação da auditoria e os não auditados que representam 69,4% dos respondentes, só contribuiram para o indicador **iGIBA** e, consequentemente, com o indicador geral (iGDSpe), pois não responderam o conjunto de questões que compõem os três últimos indicadores: **iGDQR, iGDQS e iGDQE**. Já os auditados, no percentual de 30,6%, responderam todas as questões.

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

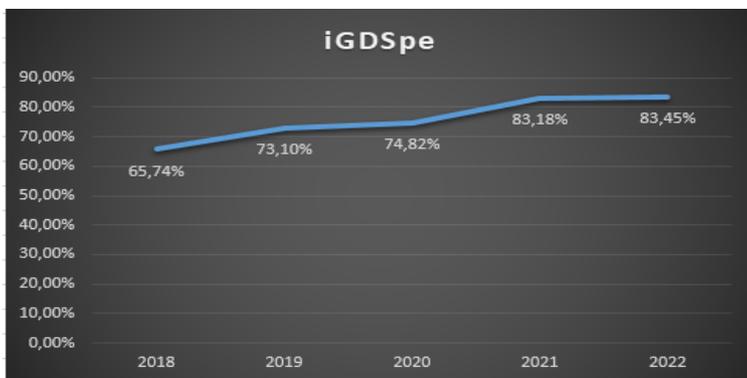
	Maior ou igual a 70%
	Entre 50% e 70%
	Menor que 50%
	Variação positiva
	Variação negativa

Tabela 10: Percepção conjunta considerando todos os respondentes

RESULTADO GERAL (Considerando apenas cargos de gestão)					
INDICADORES	Índices Gerais				
	2022	2021	2020	Variação	
				2022/2021	2021/2020
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	83,45%	83,18%	74,28%	0,32%	11,98%
INDICADORES POR BLOCOS					
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	88,17%	90,78%	83,49%	-2,87%	8,72%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,03%	80,61%	74,78%	-4,43%	7,78%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	80,23%	85,53%	72,37%	-6,19%	18,19%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	88,36%	91,59%	76,05%	-3,53%	20,43%

Da Tabela 10 acima, percebe-se que, em 2022, a avaliação geral (iGDSpe) da auditoria interna ficou em 83,45%, o que representa um acréscimo de 0,32% em relação ao resultado obtido em 2021. Percebe-se também crescimento contínuo, pois desde 2018, quando o indicador começou a ser medido, manteve-se em rota ascendente, conforme gráfico 3 abaixo.

Gráfico 3 - Evolução do Indicador geral de diagnóstico situacional - percepção externa



Quando analisada a composição desse indicador geral, vislumbra-se que os servidores entendem a importância e benefícios da auditoria interna (iGIBA), apresentado um escore de 88,17%, além de apresentarem elevada avaliação para o relacionamento entre auditores e auditados (iGDQR), com escore de 77,03%; qualidade dos serviços da auditoria interna (iGDQS), em 80,23%; e qualidade da equipe da auditoria interna (iGDQE), em 88,36%.

Fazendo-se uma análise histórica, observa-se que ainda que todos os indicadores por bloco variaram negativamente de 2021 para 2022, entretanto essas variações foram baixas, respectivamente de 2,87% (iGIBA), 4,43% (iGDQR), 6,19% (iGDQS) e 3,53% (iGDQE). O iGDSpe variou positivamente em 0,32%. (Incongruência o iGDSpe variar positivamente e todos os índices do bloco variarem negativo?)

De maneira geral, os resultados demonstram que os clientes da Auditoria Interna tem percepção positiva em relação à COAUDI, pois, em todos os aspectos avaliados, os indicadores estão acima de 77%, chegando a ultrapassar os 88%, a exemplo do iGIBA e do iGDQE.

#### 4. Conclusões

Esta pesquisa teve como objetivo averiguar a percepção dos servidores da Justiça Eleitoral da Paraíba sobre os benefícios e qualidade desta unidade de auditoria interna (COAUDI), aferindo se há divergências nas percepções por níveis hierárquicos (gestores e não gestores) e por grau de relacionamento (já auditados, atenderam solicitação da auditoria e ainda não auditados). A pesquisa objetivou ainda medir indicadores de acompanhamento da percepção externa, os quais servirão como controle e avaliação para o ciclo de gestão da COAUDI.

A partir dos resultados, conclui-se que para a primeira perspectiva, na qual as respostas foram agrupadas por níveis hierárquicos (Secretário/Diretor Geral, Coordenador/Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório, Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento) com o objetivo de demonstrar possíveis disparidades nas percepções dos gestores e não gestores nas diversas estruturas organizacionais, o objetivo foi cumprido.

Identificou-se diferenças entre as percepções dos gestores para os não gestores, sendo que os primeiros apresentaram resultados em 8,32% (84,47% - 76,15%) mais favoráveis à COAUDI. Isso ratifica a premissa aplicada à análise de que os cargos de gestão devem ter algum conhecimento sobre a COAUDI, independente da distância física ou hierárquica que se encontram, fato esse que influenciou os resultados melhores quando comparados gestores com não gestores (iGDSpe de 84,47% e 76,15%, respectivamente).

Quanto à segunda perspectiva, na qual as respostas foram agrupadas por grau de relacionamento com a Coordenadoria de Auditoria Interna (foi auditada, atendeu a alguma solicitação de auditoria e nunca foi auditada), objetivando verificar se há divergência ou convergência de opinião em relação aos auditados que tiveram ou não alguma aproximação com os trabalhos da COAUDI, além de identificar qual a direção (se positiva ou negativa), considerando a intensidade da interação. Vislumbrou-se situação interessante, pois a percepção do Indicador Geral de Diagnóstico Situação Percepção Externa (iGDSpe) foi praticamente equivalente, no ano de 2022, sendo para o grau médio de contato (atendeu alguma solicitação) de 85,78%, para auditados em 83,92%, e para os que nunca foram auditados em 88,27%.

Por fim, não se vislumbrou, no momento, necessidade de implementação de novas ações para melhoria dos indicadores, haja vista a maioria deles estarem entre 77% a 88%, devendo-se manter as que já estão em curso. Contudo, nada impede que a partir a aferição dos indicadores no próximo exercício sejam necessárias ações para manutenção ou incremento dos citados indicadores.

#### 5. Encaminhamento

Sugere-se o encaminhamento deste processo para ciência dos membros do Conselho de Governança do Tribunal para que os resultados aqui apresentados possam ser conhecidos, principalmente, o que consta da Tabela 10, pois a mesma traz a visão que o Tribunal possui em relação a COAUDI.

Há a demonstração de que os servidores gestores e não gestores entendem bem a importância e benefícios gerados pela auditoria interna, sendo traduzida no iGIBA (88,17%); veem positivamente o relacionamento entre auditores e auditados, conforme iGDQR (77,03%); vislumbram qualidade nos serviços da auditoria interna, segundo iGDQS (80,23%); e percebe qualidade na equipe de auditoria, opinião externada pelo iGDQE (88,36%). Portanto, todos indicadores apresentaram scores mais de 80%, exceto o iGDQR que ficou em 77,03%, ainda assim, considerado pela equipe um ótimo score.

Por fim, adiantamos que a Seção de Auditoria (Área Administrativa) - SEAUD fica à disposição para dúvidas e esclarecimentos sobre este relatório.

#### 6 Referências

DELOITTE, Touche Tohmatsu. Auditoria interna no Brasil. São Paulo: 2020. Disponível em: <<https://mundocorporativo.deloitte.com.br/auditoria-interna-no-brasil/>>. Acesso em: 07 out. 2021.

DELOITTE, Touche Tohmatsu. Auditoria interna no Brasil. São Paulo: 2007. Disponível em: <<http://www.deloitte.com.br>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna. Disponível em: <http://www.iiabrasil.org.br/new/IPPF.html>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. - São Paulo, Atlas, 2002.

MENDONÇA, Marina dos Santos. Auditoria Interna: um estudo de caso sobre a percepção dos auditados. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis - Faculdades Sudamérica). Cataguases, 2010, 38 p. Disponível em: <[http://www.sudamerica.edu.br/arquivos\\_internos/publicacoes/Marina.pdf](http://www.sudamerica.edu.br/arquivos_internos/publicacoes/Marina.pdf)>. Acesso em: 25 jan 2017.

MORAES, Mariele Santos. Percepção da auditoria interna por parte dos auditados: a opinião dos funcionários de uma entidade paraestatal. 2014. 47 f., il. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

MORAIS, Maria Georgina da Costa Tamborino – A Importância da Auditoria Interna para a Gestão: Caso das Empresas Portuguesas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, 18., 2008, Gramado. Anais...Gramado: 2008. Disponível em: <<http://www.ccontabeis.com.br/18cbc/570.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2017.

MORESI, Eduardo. Metodologia de Pesquisa. Universidade Católica de Brasília - UCB. Brasília - DF: 2003. Disponível em: <<http://www.inf.ufes.br/~pdcosta/ensino/2010-2-metodologia-de-pesquisa/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>>. Acesso em 05 jan. 2017.

SANTOS, Luzia do Socorro Araújo; MORAES, Rinaldo Ribeiro. A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NOS PROCESSOS FINANCEIROS: ESTUDO DE CASO NA DISTRIBUIDORA AMAZÔNIA. **Revista de Administração e Contabilidade - RAC**, [S.l.], v. 2, n. 4, set. 2015. ISSN 2358-1948. Disponível em: <<http://www.revistasfap.com/ojs3/index.php/rac/article/view/125>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

SANTOS, Jacira Alves dos; BUESA, Natasha Young. Auditoria Interna: Estudo de Caso na Empresa São Roque Supermercados Ltda. Revista Eletrônica Gestão e Negócios, São Paulo, v.5, n.1, 2014.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Orientações para o Uso de Técnicas de Amostragem Probabilística em Auditorias. Brasília: TCU, Segecex, Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo (Semec), 2018. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/tecnicas-de-amostragem-para-auditorias.htm>>. Acesso em: 07 jan. 2017.

WERNLI, Naomi Scuratovski. A importância da Auditoria Interna para Organizações.2013.65f.Dissertação(Mestrado em Economia)–Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre,2013.

**COSMO ALVES DA SILVA**  
**CHEFE DA SEÇÃO DE AUDITORIA - ÁREA ADMINISTRATIVA**



Documento assinado eletronicamente por COSMO ALVES DA SILVA em 13/05/2022, às 09:41, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2006/lei11419.htm).

**DOMINGOS SÁVIO DE SOUZA ALVES**  
**TÉCNICO JUDICIÁRIO**



Documento assinado eletronicamente por DOMINGOS SÁVIO DE SOUZA ALVES em 16/05/2022, às 14:45, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2006/lei11419.htm).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **1241296** e o código CRC **7EAAD081**.